

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskripsi, analisis, interpersi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Stres kerja diukur oleh keinginan berpindah pada karyawan PT. Asuransi Jiwa Bringin Jiwa Sejahtera memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah PT. Asuransi Jiwa Bringin Jiwa Sejahtera. Besarnya pengaruh stres kerja terhadap keinginan berpindah pada karyawan adalah 15%. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian menyatakan “stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan berpindah pada karyawan PT. Asuransi Jiwa Bringin Jiwa Sejahtera” dapat diterima.
2. Kepuasan kerja yang diukur oleh keinginan berpindah pada karyawan PT. Asuransi Jiwa Bringin Jiwa Sejahtera memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah pada karyawan PT. Asuransi Jiwa Bringin Jiwa Sejahtera. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah pada karyawan adalah 11,8%. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian menyatakan “kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap

keinginan berpindah pada karyawan PT. Asuransi Jiwa Bringin Jiwa Sejahtera” dapat diterima.

3. Terdapat pengaruh stres kerja terhadap keinginan berpindah pada karyawan dimoderatori oleh kepuasan kerja sebesar 0,058. Artinya stres kerja mempengaruhi keinginan berpindah dimoderatori oleh kepuasan kerja sebesar 5,8%.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya bahwa stres kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi keinginan berpindah pada karyawan PT. Asuransi Jiwa Bringin Jiwa Sejahtera. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian implikasi yang diperoleh adalah stres kerja dan kepuasan kerja merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya keinginan berpindah pada karyawan.

Turnover intentions (keinginan berpindah) merupakan hal yang dapat saja timbul dalam setiap individu dalam perusahaan, namun tidak selalu keinginan tersebut akan diwujudkan nyatakan. Setiap individu memiliki pertimbangan yang tentu saja menentukan masa depannya di perusahaan. Begitu pula dengan sikap karyawan yang berusaha mencari alternatif pekerjaan lain, walaupun tidak ada larangan yang diberikan perusahaan, namun sebaiknya karyawan tetap fokus untuk setia pada perusahaan, karenanya perusahaan pun harus memperhatikan kepentingan karyawan.

Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator dominan stres kerja didapatkan indikator gejala perilaku merupakan indikator yang paling dominan dengan sub indikator yang paling dominan yaitu perubahan kebiasaan makan. Karyawan yang mengalami perubahan kebiasaan makan akan terganggu kesehatannya sehingga dapat mengganggu jalannya proses bekerja pada karyawan. Hal tersebut dapat membuat keinginan berpindah pada karyawan meningkat.

Sedangkan dimensi yang paling rendah pada variabel kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri. Dalam melakukan pekerjaan hendaknya karyawan menyenangi pekerjaannya karena tanpa menyukai pekerjaannya, karyawan akan setengah hati menyelesaikan tugas mereka. Hal tersebut dapat dapat membuat keinginan berpindah pada karyawan menurun.

Keinginan berpindah pada karyawan PT. Asuransi Jiwa Bringin Jiwa Sejahtera tidak hanya dipengaruhi oleh stres kerja dan kepuasan kerja, tetapi masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa stres kerja dan kepuasan kerja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian di atas, maka saran yang dapat peneliti berikan bagi PT. Asuransi Jiwa Bringin Jiwa Sejahtera adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan hendaknya membuat manajemen komunikasi yang lebih efektif lagi dengan antar karyawan. Hal ini perlu dilakukan agar

karyawan dapat menyampaikan permasalahan kerja yang terjadi ataupun ide-ide untuk menyelesaikan permasalahan tersebut agar lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan dan tidak berusaha mencari informasi pekerjaan di tempat lain.

2. Perusahaan harus memperhatikan stres kerja yang dialami oleh setiap karyawan. Terlihat pada hasil perhitungan skor sub indikator stres kerja, perubahan kebiasaan makan memiliki skor paling tinggi, sehingga perusahaan hendaknya dapat memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan agar perubahan perilaku yang dialami karyawan akibat stres kerja yang dirasakan, dapat dikurangi dan pada akhirnya dapat mengurangi keinginan berpindah pada karyawan.
3. Dalam upaya peningkatan kepuasan kerja, khususnya dalam mensejahterakan karyawannya dalam bekerja, perusahaan harus lebih memperhatikan kebutuhan tiap karyawannya. Peran perusahaan ini sangat berguna untuk mengurangi keinginan karyawan untuk pindah kerja (*turnover intentions*). Bukannya kepuasan dalam hal materi, tapi juga menciptakan hubungan baik antara atasan dengan karyawan merupakan hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.
4. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai keinginan berpindah agar dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah sehingga nantinya penelitian akan bermanfaat terus.